



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Puolalainen työntekijä Barona Teollisuudessa,
rekrytointi ja kotouttamisen kehittäminen**

Tanja Löytty

Liiketalouden koulutusohjelma
Lokakuu vuosi 2008
Työn ohjaaja: Milja Valtonen

TAMPERE 2008



Tekijä	Tanja Löytty
Koulutusohjelma	Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyön nimi	Puolalainen työntekijä Barona Teollisuus Oy:ssä, rekrytointi ja kotouttaminen.
Työn valmistumis- kuukausi ja -vuosi	Lokakuu 2008
Työn ohjaaja	Milja Valtonen

Sivumäärä: 39

TIIVISTELMÄ

Henkilöstövuokraus Barona on vuonna 1999 perustettu yritys, jonka liikeideana on paikata asiakasyritysten henkilöstötarpeita. Vuoden 2007 alussa yritys jakautui toimialojen mukaan osiin. Barona Group Oy on eri toimialojen, kuten Barona Teollisuuden, emoyhtiö ja sen alla tapahtuu toiminnan organisointi ja suunnittelu. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on toiminut Barona Group Oy.

Barona konserni rekrytoi ja välittää työntekijöitä Suomen lisäksi Ukrainasta, Venäjältä, Virossa ja Puolasta. Tässä opinnäytetyössä on tutkittu Barona Teollisuuden toimintaa puolalaisten työntekijöiden rekrytoinnin ja kotouttamisen suhteen. Lisäksi työssä on käsitelty näihin liittyvää viestintää. Teoriaa on käsitelty niin monikulttuurisuuden ja kulttuurien välisten kohtaamisten kuin viestinnänkin pohjalta. Työ keskittyy pitkälti yrityksen nykytilaan ja tarjoaa parannusehdotuksia joiden on tarkoitus toimia apuvälineenä toimintaa kehitettäessä.

Barona konsernissa rekrytoidaan ulkomailta Suomessa vallitsevan työvoimapulan vuoksi. Pulaa on erityisesti teollisten alojen työntekijöistä. Asiakasyritykset tarvitsevat työvoimaa, mutta Suomesta ei tällä hetkellä kaikilta aloilta löydy riittävästä tekijöistä. Nykyisten maiden lisäksi työntekijähakua ollaan tällä hetkellä aloittamassa Intiassa. Tätä opinnäytetyötä on mahdollista käyttää apuvälineenä esimerkiksi Intian rekrytointia suunniteltaessa ja toteutettaessa.

Toukokuussa 2007 Barona Teollisuus teki ensimmäisen rekrytointimatkan Puolaan. Sen jälkeen työntekijöitä on Puolasta rekrytoitu suomalaisiin asiakasyrityksiin koko ajan. Puolalaisten kanssa tehtävästä työstä ei ole yrityksessä yhtenäistä toimintatapaa, eikä prosessin kulkua ole aikaisemmin kokonaisuutena tutkittu. Tämän työn tarkoituksena on auttaa yritystä ja sen johtoa hahmottamaan Puolan rekrytointi kokonaisuutena. Työtä voidaan soveltaa kaikille toimialoille ja rekrytoidessa käytännössä mistä maasta tahansa, ottaen kuitenkin huomioon että EU:n ulkopuolelta tulevia työntekijöitä koskeva lainsäädäntö poikkeaa jonkin verran tässä työssä käsitellystä lainsäädännöstä.

Työhön on kerätty tietoa haastatteleamalla Baronan toimihenkilöitä ja tehty tutkimus Puolalaisten työntekijöiden kokemuksista on suoritettu laadullisena. Tutkimusta varten on haastateltu neljää puolalaista työntekijää ja siinä selvitettiin heidän näkemystään Barona Teollisuudesta työnantajana. Haastattelut suoritettiin tulkin välityksellä. Saadut tulokset kertovat, että pääsääntöisesti puolalaisten työntekijöiden keskuudessa yritystä arvostetaan työnantajana.



Author	Tanja Löytty	
Degree Programme	Business Administration	
Title	Polish employee in Barona Industry Ltd, recruiting and adapting employees to Finnish society	
Month and year	October 2008	
Supervisor	Milja Valtonen	Pages: 39

ABSTRACT

In year 1999 was established human resource company Barona in order to provide labor to its accounts. In the beginning of 2007 company was divided in to smaller companies according to the line of business. One of the companies that was found was Barona Industrial. Barona Group Ltd acts as the head of the organization. It also acted as the mandatory of this thesis.

Besides Finland, Barona concern is recruiting labor to its accounts from Ukraine, Russia, Estonia and Poland. This thesis studies the way in which Barona Industrial recruits Polish employees and helps them to adapt to Finnish society. It also deals with the communication between Barona and Polish employees. Theory is based on multiculturalism, encounters of different cultures and communication. Thesis studies the current situation of Barona Industry and suggests some changes witch can be used as tools to make improvements.

Lack of Finnish labor is the reason for Barona concern to recruit from abroad. There is shortage of labor especially in the field of industry. Accounts need employees, but at the present situation Finnish resources can't fill up those needs. As a solution for this problem Barona is recruiting labor from abroad. Besides the countries Barona is already recruiting, company is at the moment starting to bring employees from India. This thesis can be used as an instrument to develop the recruiting process in India.

In May 2007 first recruiting journey to Poland was made by Barona Industrial. Since then Polish labor has been placed to its accounts. Company is using informal procedure when recruiting and communicating with Polish employees. This means that every situation is handled by its own; there are no strict rules about how to act with employees. Recruiting process with foreign employees has never been studied before in Barona Group. This thesis is made in order to help the management of Barona to apprehend the whole process. Besides using this thesis when working with Polish employees working in line of industry, it can be used with other nationalities in other lines of businesses.

Information about Barona concern has been gathered by interviewing people who have experience and knowledge about working with Polish employees. Survey has been done by interviewing four Polish employees with a help of a translator. According to the findings, Polish employees are generally happy about the current situation with Barona.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	6
1.1 Työn tarkoitus	6
1.2 Menetelmät	6
2 NYKYTILANNE	7
2.1 Barona yrityksenä	7
2.2 Puolan rekrytoinnin aloitus	7
2.3 Rekrytointi tällä hetkellä	8
2.4 Ulkomailta rekrytoinnin syyt	9
2.5 Vuokratyö	9
2.6 Viestintä työntekijöille	10
2.7 Viestinnän tavoitteet	11
2.8 Kieliongelmat	13
2.9 Yrityskuvan luominen Puolassa	14
2.10 Suomi	15
3 TYÖNTEKIJÄN SAAPUESSA SUOMEEN	17
3.1 Lainsäädäntö	17
3.2 Työntekijän luvat	18
3.3 Kotouttaminen	19
3.4 Kulttuurisen sopeutumisen käyrä	20
3.5 Kulttuurishokki	22
4 PUOLALAINEN TYÖNTEKIJÄ SUOMESSA	23
4.1 Monikulttuurisuus työpaikalla	23
4.2 Kulttuurien kohtaaminen	25
4.3 Viestintä ja kulttuurierot	26
4.4 Puolan kulttuuri	28
5 TUTKIMUS JA TULOKSET	30
5.1 Tulkkipalvelu	31
5.2 Suomenkieli	31
5.3 Perheiden yhdistäminen	32
5.4 Vapaa-aika	33
5.5 Viestintä	33
5.6 Suomi	34
5.7 Työn jatkuvuus	34
5.8 Parannusehdotukset	34
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	36
7 YHTEENVETO	37
8 LÄHTEET	38

1 JOHDANTO

Olen työskennellyt Baronan toimihenkilönä viimeisen 18 kuukauden aikana kolme kertaa. Ensimmäisellä kerralla suoritin työharjoitteluni toimistoapulaisena Barona Group Oy:lle, sen jälkeen toimin osa-aikaisena henkilöstöassistenttina ja viimeksi kesälomasijaisena henkilöstöassistentin tehtävissä. Henkilöstöassistentin tehtävissä olin Barona Teollisuus Oy:n toimihenkilönä. Ennen toimihenkilönä työskentelyä olen ollut vuokratyöntekijänä Barona Logistiikka Oy:n välittämänä.

Minulla on siis tietoa ja kokemusta Barona Groupista ja sen toiminnasta sekä toimihenkilönä, että vuokratyöntekijänä. Tunnen yrityksen tavan toimia jo valmiiksi, joten opinnäytetyön tekeminen Barona Groupille oli luonteva ratkaisu. Työskennellessäni kesällä 2008 henkilöstöassistenttina, kiinnostuin erityisesti puolalaisten rekrytoinnista ja halusin tutkia sen toimivuutta puolalaisten työntekijöiden kannalta.

1.1 Työn tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Barona Teollisuuden onnistumista työnantajana puolalaisten työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi yritän löytää parhaat keinot sitouttaa heidät yritykseen ja kuinka parhaiten luoda heidän kanssaan toimiva ja luottamuksellinen suhde. Rekrytointi Puolasta on Barona Teollisuudessa vielä uusi asia, eikä sitä ole aikaisemmin tutkittu. Haluan työssäni tuoda esille kuinka rekrytointiprosessi etenee ja onko Barona Teollisuuden tapa toimia puolalaisten työntekijöiden mielestä toimiva.

Vaikka työni onkin rajattu melko tiiviisti, Barona Teollisuuden Tampereen viestintään nimenomaan puolalaisten kanssa, on siitä hyötyä myös muilla toimialoilla sekä rekrytoidessa muista maista. EU-maita koskeva lainsäädäntö koskee kaikkia unionin valtioiden kansalaisia. Erilainen lainsäädäntö on siis otettava huomioon rekrytoidessa EU:n ulkopuolelta. Jokaisella toimialalla on omat erityispiirteensä ja jokaisessa maassa oma tapakulttuurinsa, mutta työssäni olen tuonut esille tilanteet jotka ovat rekrytoinnin ja työsuhteen aikana olennaisia ja monistettavissa. Vaikka työssäni keskitynkin puolalaisten erityispiirteisiin, tuon esille suuntaviivat joiden avulla toimialan tai rekrytoitavan kansalaisuuden vaihtuessa voidaan toimia.

1.2 Menetelmät

Työn alkuvaiheessa olen selvittänyt Barona Teollisuuden toimihenkilöiden avulla yrityksen nykytilaa. Tarkoitukseni oli saada selkeä kuva sen toiminnasta Puolan rekrytoinnin suhteen, rekrytointiprosessista, sekä viestinnästä työntekijöille. Selvitystyöni tapahtuu sekä haastattelemalla, että sähköpostin välityksellä toimihenkilöiltä, joilla on kokemusta puolalaisten kanssa työskentelystä.

Työni aikana suorittamani tutkimus puolalaisten työntekijöiden tyytyväisyydestä Barona Teollisuuden työnantajana on laadullinen ja olen sitä toteuttaessani haastatellut neljää puolalaista työntekijää. Valintakriteerinä haastateltavien suhteen oli, että työntekijä on ollut työsuhteessa Barona Teollisuuden kanssa vähintään neljän kuukauden ajan, eli pidempään kuin koeajan mittaisen jakson. Puolalaisten haastatteluissa olen selvittänyt heidän näkemyksensä Barona Teollisuuden onnistumisesta työnantajana ja viestijänä. Puolalaisten haastattelut olen suorittanut tulkkia apuna käyttäen.

Käsittelen työssäni Baronan Teollisuuden toimintaa puolalaisten työntekijöiden kanssa kokonaisuutena. Se kuinka puolalaiset työntekijät kokevat heidän tarpeidensa huomioon, on tärkeä osa sitä viestiä mikä luo Barona Teollisuudesta kuvaa työntekijälle. Haluan siis työssäni kiinnittää huomiota myös siihen, kuinka kokonaisvaltaisesti yrityskuvan luomiseen on kiinnitetty huomiota.

2 NYKYTILANNE

Tässä kappaleessa kerron Barona Teollisuudesta yrityksenä ja sen nykytilanteesta rekrytoinnin ja viestinnän suhteen. Lisäksi kerron yrityksen nykytilanteeseen liittyvää teoretietoa. Tiedot yrityksestä olen saanut haastatteleamalla Baronan toimihenkilöitä sekä tekemällä sähköpostitiedusteluja.

2.1 Barona yrityksenä

Henkilöstövuokraus Barona on vuonna 1999 perustettu henkilöstövuokraukseen erikoistunut yritys. Perustamisen jälkeen yritys pikku hiljaa laajeni toimimaan logistiikan, teollisuuden, rakentamisen, hoivan, kiinteistön, toimiston ja informaatio teknologian aloille. (Baronan www-sivut.) Yritys jakaantui vuoden 2007 alussa osiin niin, että kukin toimiala toimii tällä hetkellä omana yrityksenään. Emoyhtiönä toimii Barona Group joka koordinoi organisaation toimintaa. (Puhelinkeskustelu Timo Pasanen 30.9.2008.)

Barona Teollisuus syntyi vuoden 2007 alussa. Teollisuus toimialana on kuitenkin toiminut Baronassa jo vuodesta 2000. Henkilöstövuokraus Barona aloitti toimintansa Tampereella vuonna 2001 avatessaan kaupungissa toimiston. Tampereen toimistossa toimii tällä hetkellä Barona Teollisuuden lisäksi Barona Palvelut, Barona Rakennus Barona IT ja Barona Logistiikka. (Puhelinkeskustelu Timo Pasanen).

Baronalla on 15 toimistoa ympäri Suomen ja niissä kussakin on eri toimialojen liiketoimintaa aina alueellisten tarpeiden mukaan. Suomen lisäksi Baronalla on toimistoja Viron Tallinnassa, Puolan Varsovassa ja Venäjän Pietarissa. (Baronan www-sivut).

2.2 Puolan rekrytoinnin aloitus

Barona Teollisuuden Puolan rekrytointi sai alkunsa Malgorzata Salokankaan yhteydenotosta. Malgorzata Salokangas on koulutukseltaan tulkki, halliten sekä suomen- että puolankielen. Hän on syntyjään puolalainen, mutta on asunut Suomessa jo useiden vuosien ajan, eli hänellä on kielitaidon lisäksi vankka osaaminen molempien maiden kulttuurista. (Haastattelu Timo Pasanen).

Margareta ehdotti Barona Teollisuudelle yhteistyötä tarjoamalla omaa osaamistaan osaksi yrityksen rekrytointia. Baronassa kiinnostuttiin Malgorzata Salokankaan tarjoamasta mahdollisuudesta ja yhteydenoton jälkeen Puolan rekrytointia alettiin suunnitella. (Haastattelu Timo Pasanen).

Barona Teollisuuden toimesta tehtiin ensimmäinen rekrytointimatka Varsovaan toukokuussa 2007. Ennen matkaa Baronaa yrityksenä ja sen avoimia työpaikkoja mainostettiin kahdessa paikallisessa sanomalehdessä sekä useilla puolalaisilla rekrytointisivustoilla. Työntekijöiden yhteydenottojen perusteella sovittiin haastattelut puhelimitse. (Haastattelu Timo Pasanen).

Ennen Puolan rekrytoinnin aloittamista Barona Teollisuudella oli kokemusta ulkomaan rekrytoinnista jo Ukrainasta, Venäjältä ja Viirosta. Näistä maista rekrytoituu työntekijöitä edelleen ja tällä hetkellä suunnitteilla on myös rekrytointi Intiasta. (Haastattelu Timo Pasanen).

2.3 Rekrytointi tällä hetkellä

Helmikuussa 2008 perustettiin Puolan pääkaupunkiin Varsovaan Barona Teollisuuden toimisto. Toimisto perustettiin, ettei tulevaisuudessa Suomesta tarvitse enää tehdä rekrytointimatkoja, vaan työntekijähaku, haastattelut ja Suomeen välittäminen tulevat tapahtumaan Varsovan toimiston kautta. (Haastattelu Timo Pasanen).

Tällä hetkellä puolalaisten haastattelut toteutetaan edelleen kuten tähänkin asti, eli Suomen toimiston toimihenkilöt matkustavat Puolaan haastattelemaan työntekijöitä. Varsovan toimiston toimihenkilön kouluttaminen on edelleen kesken ja vasta koulutuksen jälkeen haastattelut hoidetaan kokonaan hänen toimestaan. Käytännön järjestelyt haastatteluja varten, kuten mainostaminen ja haastattelujen sopiminen, tapahtuvat jo Puolasta käsin. (Haastattelu Timo Pasanen).

Ulkomailta rekrytoidessa onnistuneen rekrytoinnin olennaisena kriteerinä pidetään osaavan ja työhön sopivan henkilöstön saamista (Sorainen 2007: 39). Barona Teollisuus toimii osaamisen tarkistamisessa puolalaisilta työntekijöiltä kuten suomalaistenkin kohdalla. Haastattelun lisäksi työntekijöiden ammattitaito tarkastetaan käytännön testeillä ennen varsinaisen työsuhteen aloittamista. Tällaisena testinä toimii esimerkiksi hitsaustaidon osoittaminen käytännössä. (Haastattelu Timo Pasanen).

2.4 Ulkomailta rekrytoinnin syyt

Rekrytointi ulkomailta nähdään Barona Teollisuudessa tällä hetkellä välttämättömänä täyttönä Suomessa vallitsevaan työvoimapulaan. Etenkin teollisuuden aloille on vaikea löytää osaavia työntekijöitä, ja tämä ongelma halutaan ratkaista hakemalla työvoimaa ulkomailta. Monien muiden yritysten tapaan Barona Teollisuus on päättänyt tehdä tarvittavat investoinnit ulkomaille. Barona Teollisuuden tapauksessa Puolan lisäksi Ukrainaan, Venäjälle, Viroon ja tulevaisuudessa Intiaan. (Haastattelu Timo Pasanen).

Ulkomaalaista työvoimaa käytetään paljon väestön ikääntymisen ja työvoiman tarjonnan vähenemisen vuoksi jo usealla eri toimialalla koko Suomessa. Tilastokeskuksen vuonna 2003 tekemän tutkimuksen mukaan vuosina 2000–2020 yli 65-vuotiaiden määrä Suomessa tulee nousemaan 53,3 prosenttiyksikköön (Tilastokeskuksen internetsivut). Eläkkeelle siirtyvien määrä tulee seuraavan vuosikymmenen aikana siis nousemaan huomattavasti.

Vuonna 2007 Tilastokeskuksen tekemä tutkimus kertoo että vuonna 1990 hieman alle 10 prosenttiyksikköä työllisestä työvoimasta oli yli 54-vuotiaita, kun taas vuonna 2006 yli 54-vuotiaita oli jo enemmän kuin 17 prosenttiyksikköä työllisestä työvoimasta. (Tilastokeskuksen internetsivut).

Suomalainen työvoima on Barona Teollisuudessa, kuten koko Barona Gruopissa, edelleen etusijalla. Ulkomailta rekrytointia pidetään tarpeellisena vain, koska suomalaista osaavaa työvoimaa on tällä hetkellä tarjolla kysyntään nähden liian vähän. (Haastattelu Timo Pasanen).

2.5 Vuokratyö

Barona Teollisuus Oy on henkilöstövuokrausyritys. Sen toimintaperiaatteena on asiakasyritysten väliaikaisen työvoiman tarpeen tyydyttäminen. Yritys toimii teollisuuden toimialalla ja rekrytoi esimerkiksi hitsaajia ja muita metallityöntekijöitä. (Haastattelu Timo Pasanen).

Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan sitä että työntekijä tekee töitä toisen työnantajan tiloissa ja on tämän johdon ja valvonnan alaisena. Vuokratyön erityispiirteisiin siis kuuluu että siinä on aina vähintään

kolme osapuolta; työntekijä, työvoimaa välittävä yritys ja työvoiman vastaanottava yritys. (Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus 2006: 4).

Työntekijän näkökulmasta kyseessä on kahden työnantajan suhde, toiselle hän tekee töitä ja toiselta hän saa työstä korvauksen. Koska henkilöstöä vuokraava yritys ja työvoiman vastaanottava yritys jakavat tehtävänsä työnantajina, on työsuhteeseen liittyvistä asioista aina syytä keskustella ja laatia niistä kirjallinen sopimus. (Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus 2006: 4).

Työvoimapalvelulain luvussa 4 § 8 on henkilöstövuokraus säädetty seuraavanlaisesti:

Yksityisillä työvoimapalveluilla tarkoitetaan tässä laissa työvoimaviranomaisista riippumattomia yksityisen tai oikeushenkilön tarjoamia työnvälityspalveluja ja työvoiman vuokrausta sekä muita työnhakuun liittyviä palveluita.

8 § toisessa momentissa on säädetty että yksityinen työvoimapalvelu ei saa periä henkilöasiakkaalta maksua työnvälityksestä. Lisäksi sen on noudatettava tasapuolisuutta ja puolueettomuutta, eikä se saa tarjota alaikäistä työvoimaa työhön johon sellaisen ottaminen työntekijöistä annetun lain mukaan on kielletty.

2.6 Viestintä työntekijöille

Yrityksen sisäisellä viestinnällä tarkoitetaan päiväkohtaista informaation levittämistä sekä organisaation arvojen, vision ja strategian välittämistä henkilöstölle (Juholin 1999: 13). Barona on henkilöstövuokrausyritys, eli rekrytoitavalle henkilöstölle viestiessä kyse ei ole aivan suoraan sisäisestä viestinnästä. Työntekijät ovat kuitenkin työsuhteessa Baronan kanssa, jolloin viestinnässä voidaan käyttää samoja periaatteita kuin Juholinin sisäisen viestinnän määrittelyssä.

Rekrytoitu työntekijä antaa työpanoksensa asiakasyrityksessä, ei Barona Teollisuudessa, johon hän on työsuhteessa. Työntekijä on kuitenkin saatava sitoutumaan työnantajaansa, eli tässä tapauksessa Barona Teollisuuteen, mahdollisimman tehokkaasti. Kirjassa ”Avaudu ja kapinoi” sanotaan työntekijän sitouttamisesta, että se lähtee vapaaehtoisuudesta ja siitä että työntekijä itse valitsee tulevansa töihin (af Ursin 2001: 32). Tämä on lähtötilanne josta yrityksen on aloitettava työntekijän sitouttaminen.

Viestintä Baronan puolalaisille työntekijöille tapahtuu puolankielen-taitoisten toimihenkilöiden kautta. Nämä toimihenkilöt ovat vastuussa työntekijöiden saamasta informaatiosta ja hyvin pitkälle myös heidän kotouttamisestaan Suomeen. Baronassa työskentelee yhteensä kuusi puolan kielen taitoista toimihenkilöä. Heistä neljä on kaksikielisiä, niin että kielinä ovat suomi ja puola. (Haastattelu Timo Pasanen).

Työntekijöille kerrotaan Suomen olosuhteista jo työhaastattelussa (Sähköposti Filip Stefanski). Lisäksi työntekijä saa Suomeen saapuessaan kattavan tiedotteen, jossa kerrotaan Suomen olosuhteista. Tiedote pitää sisällään muun muassa tietoja Suomen lainsäädännöstä työntekoon liittyen, verotuksesta ja ilmastosta. (Haastattelu Malgorzata Salokangas). Jo työhaastattelussa aloitettua tiedotusta Suomesta jatketaan siis heti työntekijän saapuessa maahan.

Ensimmäisten työpäivien ajan tulkki on mukana asiakasyrityksessä. Tulkin tarkoituksena on varmistaa että molemmat osapuolet saavat riittävästi tietoa, työnteko voi alkaa turvallisesti ja luottamus syntyy. Tarkoituksena on synnyttää luottamusta sekä asiakkaassa että työntekijässä. (Haastattelu Malgorzata Salokangas).

Tulkit ovat puolalaisten työntekijöiden ja asiakkaiden käytössä aina toimistoaikoina ja tarpeen mukaan myös iltaisin ja viikonloppuisin. Työntekijät voivat soittaa tarvitessaan tulkkausta Baronan puolankielen taitoisille toimihenkilöille. Työntekijän ottaessa yhteyttä tulkki auttaa häntä joko puhelimitse tai saapumalla paikalle. (Haastattelu Malgorzata Salokangas).

Puolalaisille työntekijöille jotka työskentelevät Baronan asiakasyrityksissä, viestitään pääasiassa puhelimitse. Käytössä ovat sekä puhelut että tekstiviestit. Myös sähköposti on käytössä, mutta pääasiallisena viestintävälineenä on kuitenkin puhelin. Kasvokkain viestitään aina kun tulkki käy asiakasyrityksessä tai tapaa työntekijän muissa olosuhteissa. (Haastattelu Malgorzata Salokangas).

2.7 Viestinnän tavoitteet

Baronan viestinnän tavoitteena on sitouttaa työntekijät yritykseen mahdollisimman tehokkaasti ja luoda heidän kanssaan luottamuksellinen suhde (Haastattelu Marita Paajaste). Juholin kertoo kirjassaan ”Sisäinen viestintä” (1999: 70) että tärkeimmät tekijät sekä viestintätyytyväisyyden että työtyytyväisyyden rakentamisessa ovat esimiesten viestintätyyli ja – käyttäytyminen, työyhteisön sisällä

tapahtuva kasvokkain viestintä sekä verkostojen toiminta henkilöiden välillä.

Henkilöstövuokraus Barona kasvoi toimintansa aloittamisen jälkeen nopeasti ja edelleen yrityksen jakaannuttua osiin on kasvu jatkunut. Toiminnan alkuvaiheessa viestintää ei suunniteltu ja nopean kasvun aikana resurssit on suunnattu toiminnan laajentamiseen, eikä viestinnän suunnitteluun ole jäänyt voimavaroja. Tähän mennessä yrityksen käytössä ei siis ole ollut viestintäsuunnitelmaa. Näin ollen ei ole myöskään ollut erillistä suunnitelmaa ulkomaalaisille viestimistä varten. Viestinnän tarkempi suunnittelu on aloitettu johdonmukaisesti Barona Group Oy:ssä heinäkuussa 2008, kun tehtävään palkattiin toimihenkilö. (Haastattelu Marita Paajaste).

Tähän mennessä Baronassa on toimittu viestinnän suhteen niin kuin kulloisessakin tilanteessa on parhaaksi nähty. Tulevaisuudessa toimintaa tullaan suunnittelun avulla yhdenmukaistamaan ja luodaan tarkemmat ohjeet viestinnän suuntaviivoista. Näitä ohjeita tullaan käyttämään kaikilla toimialoilla Barona Groupin johdolla. (Haastattelu Marita Paajaste).

Sitouttamisen on tapahduttava niin että työntekijä ei koe itseään vain tuotteeksi. Af Ursin kertoo kirjassaan kuitenkin sitoutumisen vähenevän kun henkilö itse siirtyy pois asian välittömästä vaikutuspiiristä (2001: 34). Tämä on otettava huomioon erityisesti henkilöstövuokrausyrityksessä, kun työntekijä ei tee töitä työnantajansa tiloissa.

Viestinnän työntekijälle on oltava informatiivista. Kuten edellä mainittu, työntekijän on tunnettava olevansa muutakin kuin tuote. Viestinnän vuokrattavalle henkilöstölle voisi tiivistää Juholinin mallia sisäisestä viestinnästä mukauttaen: päiväkohtaisen informaation levittämistä sekä yrityksen toimintaohjeiden ja -mallien välittämistä työntekijöille.

Baronan Teollisuuden velvollisuus on tiedottaa työntekijää kaikista työsuhdetta koskevista asioista. Työn luonteesta ja sen vaatimista ammattitaitovaatimuksista kertominen, perehdyttäminen ja työsuojeluopastus kuuluvat henkilöstövuokrausyrityksen velvollisuuksiin. (Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus 2006: 5).

Baronan on huolehdittava että työntekijän vastaanottava yritys kykenee täyttämään velvollisuutensa työturvallisuuden ja työaikalain noudattamisen suhteen. (Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus 2006: 5). Työntekijän ja asiakasyrityksen suhteesta huolehtiminen viestii työntekijälle siitä, että Barona huolehtii sen tarpeista.

2.8 Kieliongelmat

Suurena tekijänä ulkomailta rekrytoitaessa on kieliongelmiin ratkaiseminen. Kieli on kulttuurin näkyvin ilmenemismuoto ja ensimmäinen este pyrittäessä kulttuurien väliseen kommunikointiin (Mole 2003: 24). Barona Teollisuudessa puolalaisten kanssa työkielenä käytetään puolaa. Rekrytoinnissa alusta asti mukana ollut Malgorzata Salokangas hallitsee sekä suomen- että puolankielen, joten kielivalinta on tullut hänen avullaan luontevasti.

Baronassa on yhteensä kuusi puolankielentaitoista toimihenkilöä. Heistä viisi työskentelee Suomessa ja yksi Varsovan toimistossa. Kaikki Suomessa työskentelevät toimihenkilöt hallitsevat myös suomenkielen. Puolan toimiston edustaja hallitsee puolan lisäksi englannin jonka avulla puolaa taitamattomien on myös mahdollista kommunikoida hänen kanssaan. (Haastattelu Timo Pasanen.) Yritykseen on hankittu runsaasti kielitaitoa, jolloin ulkopuolisten tulkkien ja kääntäjien käyttämiseltä vältytään.

Puolalaisia työntekijöitä varten on työsopimus käännetty puolaksi. Myös työsuhteen päättyessä työntekijät saavat työtodistuksen puolankielisenä. Tilinuhan kaikki työntekijät saavat suomen kielellä, koska tällä hetkellä Baronan järjestelmät eivät pysty tunnistamaan työntekijän kansallisuutta. Kaikki puolalaiset työntekijät saavat kuitenkin tilinauhasta puolankielisen version, jonka avulla he voivat itse kääntää tarpeellisen termistön. (Haastattelu Malgorzata Salokangas).

Henkilöstövuokrausyrityksen vastuulla on varmistaa että työntekijä saa tarvittavat tiedot työturvallisuudesta ja riittävän perehdytyksen työhön. Kun puolalainen työntekijä sijoitetaan asiakasyritykseen, ensimmäisenä päivänä mukana on aina Baronan puolankielentaitoinen toimihenkilö. Tulkki saapuu asiakasyritykseen päivittäin niin kauan kuin on tarpeen, yleensä noin 1-2 viikon ajan. Työntekijä saa siis kaiken tarvittavan tiedon tulkin välityksellä. (Haastattelu Malgorzata Salokangas).

Työsuhteen aikana tulkki on tavoitettavissa puhelimitse ja tarpeen tullen myös saapuu paikan päälle auttamaan ongelmien selvittämisessä. Lisäksi asiakasyrityksen avuksi on tehty pieni suomi-puola-suomi sanasto, jota hyväksikäyttäen on mahdollista selvittää jokapäiväisestä viestinnästä myös ilman tulkin apua. (Haastattelu Timo Pasanen).

Kulttuurin ja kielen sidos ei ole niin kiinteä, että kielen oppiminen tarkoittaisi aina myös kulttuurin omaksumista. Kääntäen tämän voi tulkita myös niin, että kielierot eivät aina merkitse sitä että syntyy kulttuurillisia arvoeroja. (Hofstede 1992: 305-306.) On siis mahdollista että Baronassa myös ne henkilöt joilla ei ole puolan kielen osaamista, voivat ottaa huomioon Puolan kulttuurin erityispiirteet ja ymmärtää toisen kulttuurin edustajien tarpeita.

2.9 Yrityskuvan luominen Puolassa

Kilpailu puolalaisista työntekijöistä on Euroopassa kovaa. Puolalaisten hitsaajien ja metallityöntekijöiden osaaminen on korkeaa ja heistä kilpaillaan monen muun Euroopan maan kanssa. Työvoimatoimiston Myötätuuli -projektin loppuraportissa kerrotaan että erityisesti puolalaisista metallimiehistä kilpaillaan. Esimerkkinä raportissa kerrotaan että puolalaiset hitsaajat voivat saada 3-4 työpaikkatarjousta päivässä puhelimitse eri Euroopan maista. (Työvoimatoimiston www-sivut).

Baronan yrityskuvan vahvistamista Puolassa on lisännyt toimiston avaaminen Varsovaan. Helmikuussa avattu toimisto työllistää tällä hetkellä yhden puolalaisen toimihenkilön. Toimihenkilön toimenkuvaan tällä hetkellä kuuluu markkinointi, yhteyden pito Suomeen, työntekijöiden hakeminen ja haastattelumatkojen organisointi. Haastattelut hoitaa edelleen Suomen Barona Teollisuuden toimihenkilöt, matkustaen haastatteluja varten Puolaan. Kun Puolan toimihenkilön koulutus saatetaan loppuun, tulee hän suorittamaan kaikki haastattelut itsenäisesti ja Suomessa otetaan vain työntekijät vastaan. (Haastattelu Timo Pasanen).

Kuva joka Baronasta halutaan puolalaisille työnhakijoille luoda, on luotettava työnantaja. Tarkoituksena on heti alusta alkaen tehdä selväksi, että Barona toimii Suomen lainsäädännön mukaan, ei työllistä pimeää työvoimaa ja ottaa vastuun kaikista rekrytoimistaan työntekijöistä. Tämän halutaan toimivan vetovoimatekijänä sekä Baronaan että Suomeen. (Haastattelu Timo Pasanen).

Baronan www-sivut ovat osittain luettavissa myös puolaksi. Niiden kautta halutaan luoda kiinnostusta tarjotuista työpaikoista ja lisäämään tunnettuutta Baronasta yrityksenä Puolassa. Sivuja päivittävät Baronan puolan kielen hallitsevat toimihenkilöt. (Haastattelu Marita Paajaste).

Kun Barona Teollisuus rekrytoi työvoimaa Puolasta, on yrityksen ja tarjottavan työpaikan lisäksi markkinoitavana myös Suomi. Barona ei

aktiivisesti osallistu Suomi -tuntemuksen nostamiseen tai vetovoimatekijöiden markkinointiin Vaikka Suomen markkinoinnista olisikin hyötyä yritykselle, hyötyisivät siitä liiaksi myös kilpailijat. (Haastattelu Timo Pasanen.) Aina rekrytointia ulkomailta tehdessään Barona Teollisuus edustaa myös Suomea. Tämä jatkuu jossain määrin koko työsuhteen ajan, johtuen siitä että monelle työsuhde Baronan kanssa on ensimmäinen kosketus Suomeen. Suomi-kuvaa on käsitelty tarkemmin kappaleessa 2.10.

Kun haetaan uusia työntekijöitä Puolasta, ilmoitetaan avoimista työpaikoista kahden eri kanavan kautta. Barona käyttää 12:sta eri www-sivustoa, joista valitaan sopivat tilanteen mukaan. Lisäksi hausta ilmoitetaan Gratka -nimisessä sanomalehdessä. Lehti ilmestyy kerran viikossa kaikkialla Puolassa. Gratka mahdollistaa ilmoittelun kohdistamisen tietylle alueelle, koska eri alueilla julkaistaan eri mainokset. Pääsääntöisesti Barona on kuitenkin ilmoittanut hauistaan koko maan laajuisesti. Gratkassa ilmestyy runsaasti työpaikkailmoituksia ja se on hyvin suosittu lehti koko Puolassa. (Sähköposti Filip Stefanski).

Haastatteluista sovitaan pääasiassa puhelimitse, jonkin verran myös sähköpostitse. Ilmoituksiin vastanneille hakijoille ilmoitetaan milloin haastattelijat ovat tulossa Puolaan ja missä haastattelut järjestetään. Samalla sovitaan tarkemmat kellon ajat kullekin haastattelulle. (Haastattelu Timo Pasanen).

Haastattelujen aikana käydään aina alustavasti läpi Suomen lainsäädäntöä ja työtapoja. Tarkoitus on saada työntekijälle tieto siitä mihin hän on tulossa jo ennen Suomeen saapumista. Työntekijällä on siis alustavaa tietoa Suomesta jo ennen hänen maahan saapumista. Tämän avulla halutaan välttyä työntekijän saamilta yllätyksiltä uutta maata kohtaan ja nopeuttaa sopeutumista. (Sähköposti Filip Stefanski).

2.10 Suomi

Kun Baronaan haetaan työntekijöitä Suomen ulkopuolella, ei toimita vain oman yrityksen nimissä vaan samalla koko Suomen edustajina. Sen lisäksi että luodaan yrityskuvaa, luodaan myös Suomi-kuvaa. Kun tarjotaan työpaikkaa Baronan asiakasyrityksestä, tarjotaan samalla työpaikkaa Suomesta.

Tilastokeskuksen mukaan Suomeen ulkomailta muutti vuoden 2007 aikana yhteensä 26 050 henkeä. Suomeen muutto on lisääntynyt

vuodesta 2006 jolloin määrä oli 3600 pienempi. Samalla Suomeen muuttaneiden määrä oli suurin itsenäisyytemme aikana. (Tilastokeskuksen www-sivut).

Sorainen (2007: 40) kertoo kirjassaan että erilaisten selvitysten mukaan Suomen vetovoimatekijöinä toimivat ainakin puhdas luonto, yleinen vakaus ja turvallisuus. Lisäksi Sorainen mainitsee vetovoimatekijöiksi julkisten palvelujen hyvän toimivuuden ja kohtuullisen ansiotason toimivan vetovoimatekijöinä.

Vetovoimatekijät kuitenkin usein jäävät varjoon kun katsotaan Suomen antamaa kokonaiskuvaa. Kansainvälisestä näkökulmasta Suomi ja Suomen työmarkkinat eivät kaiken kaikkiaan anna kovin vetovoimaista kuvaa. Negatiivisina tekijöinä ovat muun muassa Suomessa puhuttavat harvinaiset kielet, kylmä ilmasto ja korkea verotus. (Sorainen 2007: 40).

3 TYÖNTEKIJÄN SAAPUESSA SUOMEEN

Barona sitoutuu auttamaan puolalaisia työntekijöitä kaikissa virallisissa, lainsäädännön määrittelemissä asioissa heidän saapuessaan Suomeen. Lisäksi työntekijää autetaan käytännön asioissa, kuten asunnon hankkimisessa. Näillä keinoilla halutaan varmistaa, että työntekijän on mahdollisimman helppo aloittaa työn teko. (Haastattelu Malgorzata Salokangas).

Vaikka Euroopan Unionin perusvapauksiin kuuluu työntekijöiden ja palveluiden vapaa liikkuvuus, kuuluu Suomessa työtä tekeväälle toisen EU-maan kansalaiselle velvollisuuksia (Eur-lexin [www-sivut](#)). Näiden velvollisuuksien hoitamisessa Barona on auttamassa työntekijää.

3.1 Lainsäädäntö

Yksi Euroopan unionin perusvapauksista on työntekijöiden ja palvelujen vapaa liikkuvuus. Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 39 § on säädetty seuraavasti:

- 1. Turvataan työntekijöiden vapaa liikkuvuus yhteisössä.*
- 2. Se merkitsee, että kaikki kansalaisuuteen perustuva jäsenvaltioiden työntekijöiden syrjintä työ sopimusten tekemisessä sekä palkkauksessa ja muissa työehdoissa poistetaan.*

Suomessa ei rajoiteta Euroopan unionin kansalaisten liikkuvuutta lainkaan (Sorainen 2006: 16). Puola liittyi Euroopan unioniin 1. toukokuuta 2004 (wikipedian [www-sivut](#)). Puolalaisella työntekijällä on siis täysin vapaa liikkuvuus Suomen työmarkkinoilla.

Puolalaisen, kuten ulkomaalaisen työntekijän Suomessa yleensäkin, palkka ja muut keskeiset työehdot määräytyvät Suomessa voimassa olevan lainsäädännön ja työehtosopimuksen mukaisesti. Ulkomaalaiseen työntekijään ei liity erityisjärjestelyjä, vaan palkan, työolosuhteiden kuten työturvallisuustekijöiden tulee olla samat kuin suomalaisella työntekijällä samassa tehtävässä. (Sorainen 2006: 18).

Suomessa on hyvin kattavasta säädetty ulkomaalaisten työntekijöiden verotuksesta ja verovelvollisuudesta. Nämä säädökset ovat kuitenkin hyvin mutkikkaita ja niiden ymmärtäminen voi tuottaa vaikeuksia (Sorainen 2006: 20). Puolalaiset jotka saapuvat työskentelemään Suomeen Barona Teollisuuden toimesta ovat metallityöntekijöitä. On siis otettava huomioon että heillä ei todennäköisesti ole taustalla

koulutusta, joka auttaisi ymmärtämään suomalaista verotusjärjestelmää. Tästä syystä työntekijät tarvitsevat kielellisen käännoistyön lisäksi opastusta ja apua myös lainsäädännön ymmärtämiseen.

3.2 Työntekijän luvat

Barona Teollisuuden toimihenkilöt ovat luoneet toimintamallin, jonka mukaan he auttavat Suomeen saapuvia työntekijöitä. Toimintamallin ohjeet koskevat virallisia, Suomen lainsäädäntöön liittyviä asioita, kuten rekisteröintiä eri virastoissa. (Sähköposti Filip Stefanski).

Toimintamallista ei ole yhtä oikeaa virallista versiota, vaan se on muokkautunut toimihenkilöiden oppimisen mukaan ja muokkautuu edelleen. Malli on jokaisella toimijalla omanlaisensa, seuraten kuitenkin samoja suuntaviivoja. Kaikissa virallisissa toimissa työntekijällä on mukanaan Baronan toimihenkilö. Toimihenkilö toimii tulkkina ja auttaa työntekijää virallisten tahojen kanssa. (Haastattelu Malgorzata Salokangas).

Tässä luvussa käsittelen toimintamallin mukaisesti virallisten, lainsäädännön määrittämien asioiden hoitamisessa läpikäytävän prosessin. Kaikki tässä luvussa mainitut tiedot koskevat Suomeen lyhyeen tai määräaikaiseen työsuhteeseen tulevia.

Toimintamalli

Ensimmäisenä kohteena toimintamallin mukaan on maistraatti, missä työntekijä rekisteröidään. Maistraatin internetsivuilla on annettu ohjeet rekisteröintiä varten. Se on tehtävä henkilökohtaisesti asuinpaikkansa maistraatissa. Rekisteröintiä käytetään muun muassa verotuksessa, terveydenhuollossa ja tilastoinnissa. (Maistraatin www-sivut).

Ulkomaalainen työntekijä on vuoden 2007 maaliskuusta lähtien voinut hoitaa rekisteröinnin verotoimiston ja maistraatin ohella myös Kelassa (Kelan internetsivut). Jos työsuhde kestää vähintään neljä kuukautta, voi ulkomaalainen työntekijä hakea Kelasta sairaskorvauskortin (Työvoimatoimiston tiedote).

Rekisteröitymisen jälkeen työntekijän on mahdollista saada suomalainen henkilötunnus, jos Suomessa oleskelu on pysyvää tai

kestää vähintään vuoden. Henkilötunnuksen myöntävä taho on Väestörekisterikeskus (Väestörekisterikeskuksen www-sivut).

Suomessa työtä tekevä työntekijä tarvitsee suomalaisen verokortin. Verokortti tilataan verotoimistosta. Verotukseen vaikuttavana tekijänä on, tuleeko työntekijä työskentelemään Suomessa yli vai alle kuuden kuukauden mittaisen jakson. (Työvoimatoimiston tiedote.) Työvoimatoimiston internetsivujen mukaan työntekijä joka työskentelee Suomessa alle kuuden kuukauden jakson, on vain rajoitetusti verovelvollinen. Kuuden kuukauden jälkeen työntekijää verotetaan kuten Suomessa pysyvästi asuvaa työntekijää. (Työvoimatoimiston internetsivut).

Suomalaisen yrityksen maksaessa palkan, on työntekijällä oltava tili suomalaisessa pankissa. Työntekijää autetaan tilin avaamisessa ja hänelle tilataan sen käyttöä varten kortti ja internetpankkitunnukset. Lisäksi tulkki ohjeistaa työntekijää pankin kanssa toimimisessa. Pankkitilin avaamista varten ei henkilöllä tarvitse olla henkilötunnusta (Työvoimatoimiston tiedote).

Työvoimatoimiston antaman tiedotteen mukaan Puolan kansalaisen joka tulee Suomeen tekemään töitä yli 14 vuorokauden mittaiseksi ajaksi, on ilmoitettava työntekotietonsa paikalliselle työvoimatoimistolle. Tämän ilmoituksen voi työnantaja tehdä työntekijän puolesta. Ilmoittautumis-tiedot kirjataan Ulkomaalaisrekisteriin. (Työvoimatoimiston www-sivut).

Jos EU-kansalaisen työsuhde Suomessa kestää yli kolmen kuukauden mittaisen ajan, on hänen ilmoitauduttava paikallispoliisille rekisteröimistä varten. Rekisteröinnin jälkeen työntekijä saa Unionin kansalaisen oleskeluoikeuden rekisteröintitodistuksen. Rekisteröinti tehdään jotta EU-maiden kansalaiset saadaan merkittyä Ulkomaalaisrekisteriin. (Työvoimatoimiston tiedote).

3.3 Kotouttaminen

Virallisten, Suomen lain velvoittamien toimien lisäksi Barona auttaa työntekijää monessa muussa käytännön asiassa. Baronan tarkoituksena on tehdä työntekijän Suomeen tulo mahdollisimman helpoksi. (Haastattelu Malgorzata Salokangas).

Työntekijät otetaan aina vastaan jo lentokentällä. Kaikkia uusia työntekijöitä on aina vastassa Baronan edustaja, joka kuljettaa hänet asunnolle. Työntekijän ei siis tarvitse itse selvittää kulkuyhteyksiä

pois lentokentältä, vaan hänet autetaan alkuun heti Suomeen päästyään. (Sähköposti Filip Stefanski).

Kaikille ulkomailta Suomeen tuleville työntekijöilleen Barona järjestää tarvittaessa valmiiksi kalustetun asunnon, johon työntekijä pääsee suoraan asumaan Suomeen saapuessaan. Heti työntekijän saavuttua Suomeen lähdetään tapaamaan viranomaisia tarvittavia rekisteröitymisiä varten. Lisäksi, työntekijän niin toivoessa, autetaan esimerkiksi puhelinliittymän ja internetyhteyden avaamisessa. (Sähköposti Filip Stefanski).

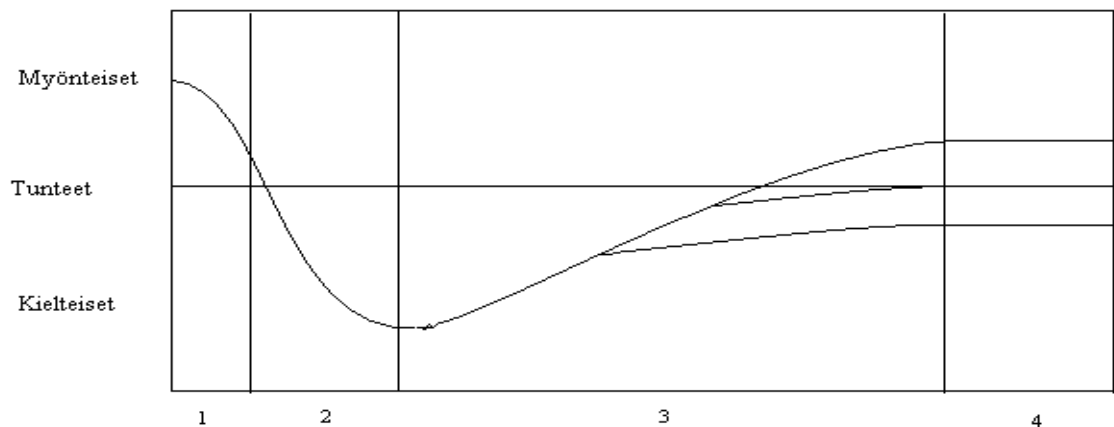
Työpaikalle siirtymisessä opastetaan työsuhteen alkaessa. Työsuhteen ensimmäisinä päivinä työntekijä viedään asiakasyritykseen ja samalla neuvotaan kuinka hän jatkossa pääsee kulkemaan töihin itsenäisesti. Työntekijää opastetaan julkisen liikenteen käytössä tai autetaan häntä ostamaan esimerkiksi polkupyörä, riippuen siitä mikä vaihtoehdon todetaan olevan tilanteeseen sopivin. (Haastattelu Timo Pasanen).

Kuten rekrytoidessa suomalaista työvoimaa, hoitaa työhön perehdytyksen ja työsuojeluopastuksen asiakasyritys. Erona on, että ulkomaalaisen työntekijän aloittaessa työt on paikalla aina tulkki. Tulkki on paikalla niin pitkään kuin on tarvetta. (Sähköposti Filip Stefanski).

Jokaisella puolalaisella työntekijällä on Baronassa puolankielentaitoinen kontaktihenkilö. Työntekijä voi ottaa yhteyttä kontaktihenkilöön missä asiassa ja milloin vain. Koska kyseessä on vieras maa ja vieraat tavat, voivat hämmennystä aiheuttaa suomalaisen mielestä yksinkertaisetkin asiat. Kontaktihenkilön avulla työntekijä voi selvittää ongelmatilanteet helposti. (Sähköposti Filip Stefanski).

3.4 Kulttuurisen sopeutumisen käyrä

Sopeutuminen vieraaseen kulttuuriin noudattelee usein kulttuurisen sopeutumisen käyrää (Kuvio 1). Käyrä jakaantuu neljään eri vaiheeseen. Kunkin vaiheen pituus määrittyy yleensä sen mukaan, kuinka pitkän ajan henkilö viettää vieraan kulttuurin parissa. Jopa vain muutaman kuukauden mittaiselle matkalla voi käydä läpi kaikki neljä vaihetta, mutta kun sijoittuminen on usean vuoden mittainen, voi yhden vaiheen pituus venyä hyvinkin pitkäksi. (Hofstede 1992: 300).



Kuvio 1. Mukailleen Hofsteden (1992: 300) mallia kulttuurisen sopeutumisen käyrästä.

Kuviossa 1. esitetty kulttuurisen sopeutumisen käyrä jakaantuu ajallisesti neljään jaksoon joiden pituus on mielivaltainen. Nämä jaksot ovat Hofsteden (1992: 300) teorian mukaan:

1. Sopeutuminen
2. Kulttuurishokki
3. Sopeutuminen
4. Vakiintuminen
 - a. Pysyvä kielteinen asenne
 - b. Uuteen kulttuuriin sopeutuminen kuin omaan
 - c. Sopeutuminen paremmin kuin paikallinen väestö

Sopeutumisen ensimmäinen vaihe on yleensä lyhyin. Sille tunnusomaisia piirteitä ovat euforia, matkustamisen ja uuden maan tuoma jännitys. Toinen vaihe on kulttuurishokki ja se alkaa kun arkielämä alkaa uudessa ympäristössä. (Hofstede 1992: 300.) Kulttuurishokkia on käsitelty tarkemmin kappaleessa 3.6.

Kolmannelle vaiheelle tunnusomaista on sopeutuminen. Se alkaa kun uuteen kulttuuriin saapunut oppii toimimaan uudessa ympäristössä. Tässä vaiheessa vierailija on jo omaksunut paikallisia arvoja ja saa sitä kautta itseluottamusta uudessa maassa toimimiseen. (Hofstede 1992: 300).

Neljäs vaihe on vakiintuminen uuteen ympäristöön. Tämä vaihe voi yksilöstä ja olosuhteista riippuen jakaantua kolmeen eri osaan. Vierailija voi edelleen pysyä kielteisenä uutta ympäristöään kohtaan.

Näin käy erityisesti silloin jos uuteen kulttuuriin saapunut kokee itsensä edelleen muukalaiseksi tai saa osakseen syrjintää. Toinen vaihtoehto on että uuteen kulttuuriin sopeudutaan kuin omaan. Kolmas vaihtoehto menee vieläkin pidemmälle ja siinä vierailija kokee sopeutuneensa uuteen ympäristöön paremmin kuin paikallinen väestö. (Hofstede 1992: 300).

3.5 Kulttuurishokki

Ihminen omaksuu omat perusarvonsa jo lapsuudessa omasta kulttuuristaan. Ne ovat niin luonnollinen osa ihmistä, että muuttuvat tiedostamattomiksi. Näihin arvoihin perustuvat kulttuurin näkyvät ilmenemismuodot kuten sankarit, rituaalit ja symbolit. (Hofstede 1992: 299).

Tullessaan vieraaseen maahan jossa omat perusarvot eivät päde, henkilö kokee yleensä jonkinlaisen kulttuurishokin. Tulija voi pyrkiä opettelemaan ulkoa vieraan maan sankareita symboleja ja rituaaleja, mutta niiden pohjana olevien arvojen tunnistaminen ja tunteminen on epätodennäköistä ilman kattavaa kulttuurin tuntemusta. Hän joutuu aloittamaan uudestaan aivan yksinkertaisimpien asioiden opettelun, niin kuin on tehnyt lapsena oman kulttuurinsa kohdalla. (Hofstede 1992: 299).

Kulttuurishokki voi näkyä sekä henkisinä että fyysisinä oireina. Avuttomuus ja vihan tunteet uutta ympäristöä kohtaan ovat selkeitä merkkejä kulttuurishokista. Henkilöt jotka ovat joutuneet työkomennukselle ulkomaille tarvitsevat enemmän lääketieteellistä apua välittömästi uuteen maahan saavuttuaan, kuin ennen sitä tai myöhemmin. (Hofstede 1992: 299).

Vaikka Puolan kulttuuri ei kovin räikeästi eroakaan Suomen kulttuurista, on silti hyvä varautua siihen että työntekijät kokevat jossain vaiheessa kulttuurishokin. Tässäkin helpottavana tekijänä toimii Baronan työntekijälle tarjoama kontaktihenkilö, joka auttaa työntekijää ongelmissa ja avustaa sopeutumisessa.

4 PUOLALAINEN TYÖNTEKIJÄ SUOMESSA

Tässä kappaleessa käsittelen monikulttuurisuutta Suomessa ja sen ilmenemistä yrityksissä. Käsittelen monikulttuurisuuden vaikutusta sekä suomalaisiin että Suomeen ulkomailta tulleisiin työntekijöihin. Kappaleessa kerron myös Puolan kulttuurista yleisesti.

4.1 Monikulttuurisuus työpaikalla

Barona Teollisuuden tehtäviin työnantajana kuuluu työntekijöidensä työviihtyvyyden ja työturvallisuuden varmistaminen. Monikulttuurisuus tuo näihin asioihin uusia näkökulmia. Yrityksellä on kokemusta yhteistyöstä ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa jo ajalta ennen Puolan rekrytoinnin aloittamista. Tuota kokemusta on mahdollista käyttää hyväksi kehitettäessä Baronan monimuotoisuusstrategiaa.

Sotien päätyttyä Suomeen tehty maahanmuutto oli pitkään hyvin vähäistä. Maahanmuuton vähyys useiden vuosikymmenien ajan on johtanut siihen että suomalaiset ovat suhtautuneet hieman kummeksuen ulkomaalaisiin maahanmuuttajiin. Vasta viime vuosikymmeninä on maahanmuutto Suomeen lisääntynyt, jonka johdosta tottumista ulkomaalaisiin on voinut tapahtua. (Sorainen 2007: 33).

Maahanmuuttajien määrän noustua suomalaisten kontaktit ulkomaalaisten kanssa ovat lisääntyneet ja yleistyneet. Kontaktien määrän nousu on johtanut asenteiden muutokseen ja Suomessa ollaan entistä ennakkoluulottomampia ulkomaisen työvoiman suhteen. Asennemuutos auttaa yrityksiä muutoksessa kohti monikulttuurisempaa työyhteisöä. (Sorainen 2007: 33).

Kun samassa yrityksessä työskentelee eri kansallisuuksista ja kulttuureista peräisin olevia henkilöitä, tulee heidän mukanaan erilaisia odotuksia ja uskomuksia yhdessä toimimisesta. Näkemykset eroavat siinä mikä mielikuva ihmisellä on organisaatiosta, kuinka sitä tulisi johtaa ja kuinka siinä tulisi käyttäytyä. (Mole 2003: 21).

Kulttuurien erot pysyvät usein piilossa kunnes syntyy yhteentörmäys. Kulttuurillisista eroista vaarattomimpia ovat näkyvät erot. Ne voidaan havaita ja niitä voidaan säädellä. Vaarallisia ovat erot jotka jäävät pinnan alle. Tällaisia eroja ovat yritysmaailmassa esimerkiksi johtajan roolin merkitys, kokousten kulku, suunnittelun tärkeys ja organisaation tarkoitus. (Mole 2003: 21).

Eri kulttuureista saapuvat ihmiset reagoivat tilanteisiin eri tavoin. Se ei johdu typeryydestä, taitamattomuudesta, huolimattomuudesta tai ilkeydestä, vaan kulttuurisen taustan luomasta mielikuvasta tilanteen laadusta. Suurin osa ihmisistä kuitenkin uskoo toimivansa oikein. Oikeaksi koetut asiat perustuvat kulttuuriin jota ihminen itse edustaa, sen perinteisiin, uskomuksiin, arvoihin, asenteisiin ja hyväksytyihin normeihin. (Mole 2003: 21).

Kun ulkomaalainen työntekijä tulee Suomeen tekemään töitä, hän on aina vieraan kulttuurin edustaja. Tästä voi olla työyhteisössä sekä haittaa että hyötyä, riippuen siitä kuinka yrityksen johto ja työyhteisö ottavat uuden työntekijän vastaan. Yrityksen johdolla on vastuu siitä, että työyhteisö on valmistettu ottamaan vastaan ulkomaisia työntekijöitä ja että mahdollisiin ongelmatilanteisiin puututaan. (Sorainen 2007: 19).

Johdon merkitys

Eurooppalaisessa yritysorganisaatiossa johtajuus perustuu johdettavien ihmisten hyväksyntään ja vapaaehtoisuudesta. Johtajuuden kulttuurillisena perustana on se, kuinka paljon ryhmät antavat valtaa yksilölle. (Mole 2003: 44).

Hyvällä johtamistaidolla on suuri merkitys kulttuurisesti monimuotoisen työpaikan luomisessa. Pelkästään johdon toimet eivät kuitenkaan riitä. Johdon on saatava sitoutettua koko työyhteisö mukaan luomaan yrityksen monimuotoisuusstrategiaa (Sorainen 2007: 19).

Useista eri tekijöistä johtuen ulkomaista työvoimaa työllistävän yrityksen on oltava valmis joustamaan ja tekemään töitä enemmän, jotta työt sujuisivat mahdollisimman hyvin ja tehokkaasti, varsinkin työsuhteen alkuvaiheessa. Ulkomaalaistaustaisen työntekijän tulemiseen työpaikalle voidaan yrityksessä valmistautua perehdyttämällä työyhteisöä uuteen tilanteeseen. (Sorainen 2007: 180).

Ulkomaisen työvoiman työllistäminen ei ole täysin ongelmatonta. On otettava huomioon mahdolliset kielelliset ongelmat ja ihmisten ennakkoluulot. Eri kulttuureissa kasvaneilla voi olla erilaisia käsityksiä esimerkiksi työstä, ajasta ja sukupuolirooleista. Yrityksen johdon on otettava nämä mahdolliset kulttuurilliset eroavaisuudet

huomioon työllistäessään ulkomaista työvoimaa. (Sorainen 2007: 180).

Ensimmäinen askel kohti monikulttuurista työyhteisöä voi olla se tärkein. Tiedottamisella voidaan lisätä työyhteisön ymmärrystä tilanteen suhteen ja välttää mahdollisia konflikteja. (Sorainen 2007: 180.) Baronassa ei tällä hetkellä anneta koulusta toimihenkilöille monikulttuurisuuteen liittyen, mutta koulutus on kuitenkin suunnitteilla (Haastattelu Marita Paajaste).

Ulkomailta rekrytoimisen vaikutukset yritykseen

Kanasen vuonna 2006 tekemän tutkimuksen mukaan ulkomaalaisen työntekijän palkkaamista ei useinkaan pidetä yrityksissä itseisarvona. Tähän syitä ovat sen työllistävä vaikutus sekä sen aiheuttamat kustannukset. (Sorainen 2007: 40.) Barona Teollisuuden näkökulmasta merkittäviä tekijöitä ovat rekrytoinnista syntyvät kustannukset, kuten yrityksen markkinointi ja tunnettuuden lisääminen, rekrytointimatkat sekä tarve tulkkaukseen.

Joissakin yrityksissä on monikulttuurisuutta lisätty koska sen nähdään välillisesti tai välittömästi olevan hyödyllistä liiketoiminnalle. Kulttuurisen monimuotoisuuden lisääminen työyhteisössä on voitu nähdä muun muassa kilpailukyvyyn perustana, helpottavana tekijänä uusille markkinoille pyrittäessä, parantavan yrityksen kykyä palvella paremmin monimuotoistuvaa asiakaskuntaa, kohottavan yrityksen imagoa sekä edistävän henkilöstön luovuutta ja jaksamista. (Sorainen 2007: 179–180).

4.2 Kulttuurien kohtaaminen

Ihmisen kohdatessa vieraan kulttuurin edustajan omassa maassaan, on reaktio erilainen kuin vierailijan kokema. Kokemus muistuttaa kuitenkin jossain määrin vierailijan kokemaa kulttuurishokkia. Kohtaamisen aiheuttama reaktio on Hofsteden (1992: 301) teorian mukaan kolmivaiheinen. Vaiheet ovat:

1. Uteliaisuus
2. Etnosentrisyys
3. Polysentrisyys

Ensimmäinen vaihe tulee kohdatessa vieraan kulttuurin edustaja. Reaktio on uteliaisuus ja uuden kulttuurin kohtaamisen aiheuttama jännitys. Myöhemmin, jos vieraan kulttuurin edustaja jää maahan pyrkien toimimaan osana sen kulttuuria, siirtyy henkilö toiseen, etnosentriseen vaiheeseen. Tämän vaiheen aikana vieraan kulttuurin edustajaa aletaan arvioida oman kulttuurin standardien mukaan. Tästä saatu arvio on vierailijalle usein epäedullinen ja johtaa negatiivisten mielikuvien syntymiseen. (Hofstede 1992: 300–302).

Jos vieraita kulttuureita tapaa vain harvoin, voi henkilö jäädä pysyvästi etnosentriseen vaiheeseen. Jos kohtaamisia on kuitenkin usein, on mahdollista siirtyä kolmanteen vaiheeseen, polysentrisyyteen. Tässä vaiheessa havaitaan että ihmisiä on mitattava eri mittapuun mukaan sen mukaan millaisesta ympäristöstä ja kulttuurista tämä on kotoisin. Polysentrisessä vaiheessa opitaan kuinka vierasmaalaista voidaan ymmärtää hänen kulttuurilliset eronsa hyväksyen. (Hofstede 1992: 302).

Joissakin tapauksissa vieraan kulttuurin edustajan kohtaaminen omassa maassa saattaa johtaa muukalaisen ihannointiin. Tällaisessa tapauksessa henkilö alkaa uskoa että vieras kulttuuri on parempi kuin oma. Vieraan kulttuurin edustajat joskus myös mielellään vahvistavat tätä mielikuvaa. (Hofstede 1992: 302).

4.3 Viestintä ja kulttuurierot

Kulttuurien välisessä viestinnässä on otettava huomioon, että viesti voi välittyä kuulijalle eri tavalla riippuen hänen kulttuuritaustastaan. Eri kulttuureissa viestintä on erilaista ja tulkinnat voivat sen perusteella poiketa toisistaan. Selkeästi välitetty viesti ei siis aina takaa sitä että kulttuuriselta taustaltaan erilaiset ihmiset ymmärtäisivät sen samalla tavalla. (Pitkänen 2005: 125.) On jopa vaarana että erilaiset ajattelutavat estävät viestinnän ja toisen ymmärtämisen kokonaan (Mole 2003: 38).

Yritykselle on hyödyllistä että vieraasta kulttuurista tulevia työntekijöitä vastaanotettaessa on yrityksen sisällä jo entuudestaan kyseisen kulttuurin tuntemusta. Tämä helpottaa suhteen luomista työntekijän ja työnantajan välillä ja auttaa vähentämään väärin ymmärryksiä. (Pitkänen 2005: 125.) Barona Teollisuudessa on runsaasti puolan kulttuurin tuntemusta (Keskustelu Timo Pasanen). Tämä on hyödyllinen elementti yhteistyön sujuvuuden kannalta ja on suuri voimavara yrityksen kannalta.

Kulttuurien välillä puhetyyli ja kommunikointitavat eroavat toisistaan. Puhetyyli vaikuttaa ihmisten luomaan mielikuvaan toisistaan. Tyylit poikkeavat usein kulttuurien kesken ja joskus toisen tapa puhua voi tuntua itsestä oudolta tai jopa epäsoinnaiselta. Esimerkiksi joissakin kulttuureissa on yleisempää puhua suoraan ja toisissa taas kierrellä asiaa. Toisissa maissa on yleistä käyttää huumoria, kun toisissa taas ollaan vakavampia. Myös puheen volyyymi ja elekielen käyttö vaikuttavat ihmisestä saatuun kokonaiskuvaan. On kuitenkin otettava huomioon että puhetyylit vaihtelevat myös yksilöittäin, vaikkakin kulttuurinen tausta vaikuttaa näiden tapojen syntymiseen. (Mole 2003: 29).

Ihminen pitää aina omaa tyyliään viestiä normaalina, koska on siihen itse tottunut. Siksi sitä voi olla vaikea tietoisesti muuttaa. Omaa muutosta tärkeämpää kuitenkin on, että osaa suhtautua toisten viestintätyyliin, eikä tee niiden perusteella vääriä johtopäätöksiä. (Mole 2003: 30).

Kulttuurien välinen viestintä

Työntekijöiden saapuessa Suomeen he törmäävät väistämättä uuteen kulttuuriin ja sitä kautta erilaiseen tapaan viestiä. Hofsteden (1992: 329–330) esittelemän teorian mukaan kulttuurien välisessä viestinnässä on kolme eri vaihetta. Vaiheet ovat olennaisia henkilön saapuessa uuteen maahan, tässä tapauksessa puolalaisten saapuessa Suomeen. Viestinnän kolme vaihetta ovat:

1. Tiedostaminen
2. Tieto
3. Taito

Ensimmäisessä vaiheessa tiedostetaan se että henkilöllä itsellään on kasvatuksesta ja ympäristöstä johtuen tietynlainen mielen ohjelmointi ja toisilla, jotka ovat kasvaneet eri ympäristössä, tuo ohjelmointi on erilainen. Ilman tämän asian tiedostamista on henkilön lähes mahdoton suhteuttaa omaa ohjelmointiaan toisten näkemykseen maailmasta, jolloin viestintä kulttuurien välillä on vaikeaa. (Hofstede 1992: 330).

Toisessa vaiheessa henkilö hakee tietoa uudesta kulttuurista voidakseen toimia sen kanssa vuorovaikutuksessa. Tietoa haetaan symboleista, sankareista ja rituaaleista. Niiden taustalla olevat arvot voivat jäädä vielä hämärän peittoon, mutta tiedon perusteella on kuitenkin mahdollista ymmärtää miten jonkun toisen arvot eroavat omista. (Hofstede 1992: 330).

Kolmannen vaiheen taidot perustuvat aikaisempien vaiheiden tiedostamisen ja tiedon siirtämisestä käytäntöön. Uuden kulttuurin tietojen soveltaminen ja siihen liittyvien ongelmien selvittämisestä syntyvä tyytyväisyyden tunne kuuluvat tähän vaiheeseen oleellisesti. (Hofstede 1992: 330).

Suomeen ulkomailta saapuvat työntekijät käyvät läpi nämä kolme vaihetta. Baronan on oleellista ymmärtää että rekrytoidessaan ulkomaalaisia, kuluu heidän sopeutumiseensa aikaa. Alkuvaiheen ongelmat viestinnässä voivat selvitä, kun työntekijällä on riittävät työkalut viestien ymmärtämiseen.

Kulttuurien välinen viestintä on oletetusti alttiimpi häiriötekijöille kuin kulttuurien sisäinen viestintä. Kahden kulttuurin välinen viestintä aiheuttaa helpommin ongelmatilanteita ja väärinymmärryksiä. Nämä taas voivat johtaa yhteydenpidon vaikeutumiseen ja jopa sen loppumiseen, tai peräti syrjintään. (Pitkänen 2005:124).

Syynä kahden kulttuurin välisiin viestintäongelmiin ovat erilaiset viestintämallit ja tietorakenteet. Ihminen käyttää näitä malleja ja rakenteita saamiensa viestien tulkitsemiseen. Kun saatu viesti ei menekään omien odotusten mukaan, syntyy ristiriitoja. (Pitkänen 2008:124).

4.4 Puolan kulttuuri

Huolimatta Puolan historiasta Neuvostoliiton vallan alaisuudessa ja sen itäisessä Euroopassa, on se silti selvästi erotettava omaksi itsenäiseksi valtiokseen ja kunnioitettava maan omaa kulttuuria. Mieltämällä se samaksi massaksi muiden Itä-Euroopan maiden kanssa tai pyrkimällä käyttämään työkielenä venäjää ei Puolassa tule pärjäämään. Puolassa kulttuurinen identiteetti on vahva ja siksi he arvostavat sitä että se tunnustetaan ja sitä kunnioitetaan. (Räsänen 1998: 59).

Puola ja Suomi eivät maantieteellisesti sijaitse kovin kaukana toisistaan. Myöskään kulttuurillisesti maat eivät suunnattomasti poikkea toisistaan (Sähköposti Filip Stefanski). Eroja kuitenkin löytyy, kuten aina kun on kyse kahdesta eri kansasta.

Puolalaisten kanssa viestintä ei aina ole suoraa, etenkin ongelmatilanteissa tai negatiivisia päätöksiä tehdessä. He mieluummin siirtävät ratkaisun tekemistä tulevaisuuteen. Lisäksi he usein epäilevät

toisiaan ja etenkin ulkomaalaisia kätkeyistä motiiveista ja salaliitoista. (Mole 2003:227).

Tapakulttuuri

Puolalaiset arvostavat erittäin paljon hyviä käytöstapoja. Kohtaamiset voivat tuntua ulkopuolisesta jopa virallisilta, kun tuttavienkin kesken tapaa hyvin saksalaismaista kättely- ja puhuttelutyyliä. (Räsänen 1998: 57.) Puolalaiseen tapakulttuuriin kuuluu että tavatessa ja erotessa voidaan vaihtaa poskisuudelmat myös miesten kesken. Kiittäminen on puolalaisten kesken hyvin kohteliasta ja runsasta. (Uraverkon internetsivut).

Varsinkin iäkkäämpien puolalaismiesten käytöksessä voi havaita sotilasperinnettä, joka näkyy niin että tervehdittäessä kantapäät lähes kolahtavat yhteen ja tervehdyksen yhteydessä tehdään oikeaoppinen kumarrus. He saattavat myös suudella naista kädelle tavattaessa. Muodollisuus tapaamisissa on siis hyvin yleistä ja se saattaa alkuun tuntua suomalaisesta hämmentäviltä, kun ei tiedä kuinka tilanteessa tulisi toimia. (Liikemiehen Puola 1998: 57).

Puolalaiset eivät ajan suhteen ole aivan yhtä täsmällisiä kuin suomalaiset. Neuvottelut ja tapaamiset kuitenkin yleensä tapahtuvat sovittun aikataulun mukaisesti. Puolalaiset kuitenkin arvostavat suomalaista täsmällisyyttä ja myöhästymisistä on aina syytä ilmoittaa. (Liikemiehen Puola 1998: 58).

Kulttuuri työssä

Työn suhteen puolalaisten ominaisuuksiin kuuluu jatkuvasti uuden, parempi palkkaisen työn etsiminen. Työntekijän sitouttaminen yritykseen voi tämän asian myötä olla vaikeaa. Liiallinen sinisilmäisyys työsuhteessa työnantajan puolelta saattaa myöhemmin kostautua. (Liikemiehen Puola 1998: 59).

Puolalaiset yritykset ovat hierarkkisia ja esimiehiä kunnioitetaan ja heitä kutsutaan sukunimillä. Titteleiden käyttö on yleistä ja iän tuomaa kokemusta arvostetaan. (Uraverkon internetsivut.) Kokouksissa ja muissa tapaamisissa korkeimman arvon omaavan henkilön odotetaan johtavan keskustelua. Alaisten tehtäviin ei yleensä kuulu aloitteiden teko tai kriittisten ja luovien ehdotusten teko. (Mole 2003: 228).

5 TUTKIMUS JA TULOKSET

Tässä kappaleessa esittelen haastattelujen tulokset. Nostan alakappaleissa esille tärkeimmät haastatteluissa esiin tulleet teemat. Esittelemäni teemat käsittelevät sekä sitä kuinka työntekijät ovat kokeneet viestinnän ja työskentelen Baronassa tähän asti ja millaisia parannuksia he toivovat.

Puolalaisten näkökannan Baronasta yrityksen ja viestijänä selvitin tekemällä laadullisen tutkimuksen. Tutkimusta varten haastattelin neljää työntekijää joista kaikki ovat olleet Baronan kanssa työsuhteessa kauemmin kuin koeajan pituuden, eli yli neljä kuukautta. Haastattelut suoritettiin tulkin välityksellä. Tulkkina toimi Malgorzata Salokangas.

Haastatteluja suunnitellessa oli epävarmaa kuinka avoimesti haastateltavat ovat valmiita puhumaan ja löydätkö henkilöitä jotka ovat halukkaita kertomaan kokemuksistaan. Nämä kuitenkin osoittautuivat vääriksi luuloiksi, sillä kaikki pyydetty henkilöt suostuivat haastatteluihin ja he olivat valmiita keskustelemaan kaikista esille nostamistani aiheista.

Haastateltavat keskustelivat kanssani pareittain. Keskustelut tapahtuivat luontevasti niin että seurasin niitä varten suunniteltua runkoa ja keskustelimme kustakin aiheesta tarpeen mukaan. Kuuntelin mitä haastateltavilla oli sanottavaa kustakin aiheesta ja esitin tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä.

Haastattelujen tarkoituksena oli saada tietoa siitä miten puolalaiset työntekijät kokevat suhteensa Baronaan ja olisiko suhdetta mahdollista parantaa. Päivittäisen viestinnän lisäksi tärkeässä roolissa haastatteluissa oli myös Baronan yrityskuva ja millaisena se on välittynyt haastatelluille. Lisäksi haastatteluissa käsiteltiin jonkin verran Puolassa vallitsevaa työkuulttuuria.

Lukuun ottamatta Puolan kulttuuria koskevia kohtia, ovat saadut tulokset monistettavissa myös muista maista rekrytoitaviin työntekijöihin. Haastatteluissa saadut vastaukset käsittelevät paljolti sitä kuinka ulkomaalaisen työntekijän Suomeen tuloa voidaan helpottaa ja kuinka hänet on mahdollista kotouttaa mahdollisimman hyvin.

5.1 Tulkkipalvelu

Baronan Teollisuuden tarjoama tulkkipalvelu sai osakseen erityistä kiitosta. Haastattelujen aikana tuli ilmi että työntekijät voivat kaikissa asioissa luottaa Barona Teollisuuden tarjoamaan mahdollisuuteen tulkeista. Siitä asti kun työntekijä saapuu Suomeen, on hänelle jatkuvasti tarjolla mahdollisuus käyttää tulkkipalvelua.

Työntekijät ovat tyytyväisiä siihen että tulkkipalvelu ei rajoitu vain työtehtäviin, vaan auttaminen on hyvin kokonaisvaltaista. Heidän on mahdollista saada apua virallisten asioiden lisäksi myös monessa muussa, esimerkiksi internetliittymiin liittyvissä ongelmissa.

Jos työpaikalla on tarvetta tulkkaukselle, hoidetaan tulkkaukseen joko välittömästi puhelimitse tai niin että tulkki saapuu asiakasyritykseen tai muuhun kohteeseen missä tulkkausta tarvitaan. Tulkit myös paljon hoitavat puolalaisten työntekijöiden asioita niin että työntekijä soittaa kontaktihenkilölleen Barona Teollisuudessa ja tämä hoitaa asian työntekijän puolesta.

Työntekijät ovat tyytyväisiä siihen että tulkkipalvelu toimii tehokkaasti. He saavat vastauksia esimerkiksi tilinauhoihin liittyen todella nopeasti. Myös asiakasyrityksistä saadut ohjeet ja tiedotteet on aina käännetty hyvin nopeasti.

Tulkkipalvelun avulla työntekijän ei itse ole tarvinnut tutustua tarkasti Suomen lainsäädäntöön. Tästä työntekijät olivat kiitollisia ja toivovat ettei jatkossakaan tarvitse itse osata toimia Suomen virallisten tahojen kanssa, vaan he voivat keskittyä vain työn tekemiseen.

Tulkkaukspalvelun ansiosta työntekijät ovat hyvin paljon sidoksissa Baronaan. Jos työntekijä lähtee töihin muualle, hän luonnollisesti menettää mahdollisuuden tulkkauspalveluun. Koska haastatelluilla työntekijöillä ei ole suomen kielen taitoa, on tulkkauspalvelu tällä hetkellä heille erittäin tärkeä.

5.2 Suomenkieli

Haastattelemillani puolalaisilla työntekijöillä ei ole suomen kielen taitoa käytännössä ollenkaan. Kukin haastateltavista on viettänyt Suomessa erimittaisen jakson, jokainen heistä kuitenkin jo useiden kuukausien ajan. Tästä huolimatta heillä ei ole ollut mahdollisuutta saada opetusta suomen kielestä. Haastattelemillani työntekijöillä ei

myöskään ole englannin kielen taitoa. Tällä hetkellä työntekijöillä ei ole asiakasyrityksissä yhteistä kieltä asiakkaan tai suomalaisten työntekijöiden kanssa.

Työntekijät toivovat että Barona voisi järjestää heille mahdollisuuden opiskella suomen kieltä. Kansalaisopistojen järjestämät kurssit maahanmuuttajille ovat yksi mahdollisuus, mutta johtuen vuorotyöstä, ei niihin osallistuminen ole tähän mennessä ollut mahdollista.

Suomen kielen taidosta olisi hyötyä sekä työpaikalla että sen ulkopuolella. Kun työntekijällä on kielitaitoa selvitä päivittäisistä asioista, vähenee tulkin tarve. Tällöin työntekijä voi hoitaa itse työhön liittyvät asiat, sekä selvittää itse useat käytännön asiat joita suomalaisessa yhteiskunnassa tulee vastaan.

5.3 Perheiden yhdistäminen

Osalla haastateltavissa on perhe Puolassa. Työntekijöiden toiveena on, että heidän vaimonsa voisivat saada myös työtä Suomesta. He toivovat että Barona pystyisi tarjoamaan työtä myös heidän vaimoilleen.

Perheen saapuminen Suomeen muuttaisi työntekijän tilannetta oleellisesti. Ensinnäkin matkat Puolaan tapaamaan perhettä vähenisivät. Tällä hetkellä työntekijät matkustavat Puolaan aina kun se on mahdollista.

Perheen saapuminen Suomeen muuttaisi myös asumisjärjestelyjä oleellisesti. Tällä hetkellä työntekijät asuvat Baronan järjestämässä yhteisasunnoissa, mutta perheiden kanssa tällainen asuminen ei olisi hyvä ratkaisu. Työntekijät haluaisivat silloin asua vain perheidensä kanssa ja tehdä omaa elämäänsä Suomeen.

Perheiden saapuminen Suomeen muuttaisi myös oleskelun maassa selvästi pidempiaikaisemmaksi. Se tarkoittaisi sitä että elämää aletaan rakentaa Suomessa, eikä Puolaan paluu välttämättä ole enää oleellista. Mikäli perhe saapuu myös Suomeen, työntekijät toivovat voitavansa saada työsuhteensa vakinaistettua. Se edesauttaisi elämän vakiintumista ja takaisi koko perheelle vakaamman tulevaisuuden.

5.4 Vapaa-aika

Osa puolalaisista työntekijöistä asuu Tampereella, mutta osa on sijoittunut sen ympäryskuntiin. Tampereella on tarjolla runsaasti mahdollisuuksia vapaa-ajan harrastamiseen, mutta pienillä paikkakunnilla tarjontaa on vähemmän. Vaikka tällä hetkellä työtä tehdäänkin paljon ja lomaa vietetään lähinnä vain Puolan matkojen aikana, koetaan vapaa-ajan toiminnan puute häiritseväksi.

Työntekijät toivovat että Barona Teollisuus voisi antaa tietoa kaupungista johon heidät sijoitetaan asumaan. Haastattelujen perusteella tietoa kaivataan erityisesti ravintoloista ja liikuntamahdollisuuksista. Lisäksi työntekijät kaipaavat myös yhteistoimintaa. Barona Teollisuuden järjestämät illat esimerkiksi jääkiekko-otteluissa lisääisivät puolalaisten työntekijöiden viihtyvyyttä.

5.5 Viestintä

Viestinnässä puolalaisten työntekijöiden kanssa käytetään paljon puhelinta. Puheluiden lisäksi käytetään tekstiviestejä. Puhelin on työntekijöiden mukaan hyvä ja toimiva työväline viestinnän hoitamisessa. Puolalaiset työntekijät ovat saaneet kaikki yleiset tiedotteet ja Barona Teollisuuden toimintaan liittyvät asiakirjat käännettynä omalle kielelleen. Tästä esimerkkinä on tilinauha. Tämä helpottaa työntekijöitä ja vähentää tulkkien tarvetta.

Osa haastatelluista sanoo olevansa tyytyväisiä saamansa palautteen määrään, osa taas toivoisi saavansa sitä enemmän. Erityisesti virheistä olisi hyvä saada palautetta heti. Parhaan palautteen työntekijä saa mielestään asiakasyritykseltä, koska he näkevät työn jäljen. Barona Teollisuudesta palautteen antaminen toimii parhaiten suullisesti.

Haastatteluissa kävi ilmi että työntekijät kokevat, että palkoista neuvottelemisen vaikeaa. He toivoisivat voivansa keskustella palkastaan ja työmatkakorvauksista avoimemmin. Työntekijät kertovat olevansa hyvin tärkeitä palkan suhteen ja tarkistavat tilinauhansa aina huolellisesti.

5.6 Suomi

Työntekijät ovat kokeneet että Suomi on hieman yllättänyt heidät. Heillä ei ole ollut saapuessaan mielestään riittävästi tietoa maasta ja sen kulttuurista. He ovat kuitenkin kokeneet että Suomessa heidät on otettu vastaan hyvin, sekä Barona Teollisuudessa että suomalaisessa yhteiskunnassa.

Työntekijät sanovat tulevansa hyvin toimeen suomalaisten työtovereiden ja työnjohtajien kanssa. Tunnelma työpaikoilla on rento, eivätkä he koe paineita työympäristönsä suhteen. Puolassa yritykset toimivat usein hyvin hierarkkisesti jolloin toiminta on jäykempää. Lisäksi työntekijöiltä vaaditaan Puolassa enemmän.

Puolassa laki suojelee työntekijää heikosti, eivätkä ammattiliitot toimi työntekijän puolella. Puolalaiset työntekijät pitävät Suomea hyvänä maana tehdä töitä, koska laki tukee myös työntekijää.

5.7 Työn jatkuvuus

Työntekijät toivovat saavansa varmuuden työn jatkuvuudesta. Baronan on kuitenkin vaikea vastata tähän toiveeseen, koska heidän tarjoamansa työt ovat sidoksissa asiakasyrityksen tarpeisiin. Haastateltavat olivat kuitenkin tyytyväisiä siihen, että tähän mennessä ovat saaneet aina uuden paikan, kun edelliseltä asiakkaalta ovat työvoiman tarpeet loppuneet.

Epävarmuus töiden kestosta kuitenkin hämmentää työntekijöitä jonkin verran. Vaikka jatkuvuutta tähän mennessä onkin ollut, tulevaisuus hämmentää kun varmuutta jatkosta ei ole. Erityisesti jatkuvuutta töille kaivattaisiin, mikäli myös perheet saapuisivat Suomeen.

5.8 Parannusehdotukset

Puolalaiset työntekijät ovat haastattelujen perusteella yleisesti ottaen tyytyväisiä Barona Teollisuuden toimintaan työnantajana. Yritys tarjoaa työntekijöille hyvät mahdollisuudet sopeutua Suomeen ja keskittyä työntekoon. Prosessiin tarkemmin perehtyessä löytyy kuitenkin muutamia vaiheita joiden parantamiseen Barona Teollisuus voi tulevaisuudessa panostaa.

Puolalaisten kanssa toimimisen suhteen Barona Teollisuus voi kehittää entisestään työntekijän ja asiakasyrityksen välisten suhteiden kehittämistä. Suhteiden kehittymistä autetaan tällä hetkellä tulkkaukspalvelun avulla, mutta vaarana on, että työsuhteen muodostuessa pitkäksi, keskusteluja ei enää käydä. Kehityskeskusteluiden avulla on työntekijän helpompi kehittää omaa työskentelytapaansa enemmän asiakasyrityksen haluamaan suuntaan. Keskusteluissa työntekijä ja asiakasyritys voisivat antaa palautetta toisilleen ja keskustella työsuhteesta.

Puolalaisissa työntekijöissä oli haastattelujen aikana havaittavissa epävarmuutta tulevaisuuden suhteen. Barona on henkilöstövuokrausyritys, jonka toimintaan kuuluu asiakasyritysten tilapäisen työvoimapulan täyttäminen. Olen kuitenkin työssäni todennut, että puolalaisista työntekijöistä on Euroopan eri maiden välillä runsaasti kilpailua. Työntekijöiden sitouttamiseksi Baronan työntekijöiksi mahdollisimman pitkäksi aikaa, on epävarmuus tekijöitä pyrittävä poistamaan edes jossain määrin.

Baronan toimihenkilöillä on paljon niin sanottua hiljaista tietoa liittyen Puolan rekrytointiin. Tämän hiljaisen tiedon kirjaaminen ylös auttaisi Baronan toimihenkilöitä jatkossa toimimaan saman mallin mukaan. Vaikka toimihenkilöiden vaihtuvuus ei yrityksessä olisikaan suuri, tapahtuu sitä kuitenkin aina jossain määrin. Mikäli toiminnasta ei ole ohjeita uusille työntekijöille, alkaa prosessin kehittäminen aina uudestaan. Lisäksi selkeä raportointi ja tiedottaminen yrityksen sisällä toisivat toiminnalle pysyvyyttä.

Kulttuurillinen koulutus toimihenkilöille auttaisi ymmärtämään vieraan kulttuurin edustajaa. Tähän on siis Baronassakin syytä kiinnittää huomiota. Ristiriitatilanteiden välttäminen on helpompaa kun osaa ottaa huomioon toisen kulttuurin erityispiirteet ja ymmärtää syyn toisen erilaisiin toimintatapoihin.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Baronassa on puolalaisten työntekijöiden kanssa toimimisen kanssa runsaasti osaamista. Osaaminen on syntynyt yhdessä toimihenkilöiden henkilökohtaisten taitojen, sekä kertyneen kokemuksen kautta. Tuo osaaminen toimii tällä hetkellä erittäin vankkana pohjana Baronan koko toiminnalle ulkomaalaisrekrytoinnissa ja tässä tapauksessa rekrytoidessa työntekijöitä Puolasta.

Kielitaito ja kulttuurin tuntemus ovat selkeitä vahvuuksia yritykselle. Näihin kannattaa varmasti jatkossakin panostaa, koska se helpottaa yhteistyötä ja puolalaiset työntekijät arvostavat sitä huomattavasti. Haastatteluiden aikana oli selvästi havaittavissa että yksi suurimmista arvostuksen kohteista Baronaa kohtaan oli sen tarjoama mahdollisuus tulkkaukseen lähes kaikissa tilanteissa. Lisäksi kulttuurinen tuntemus auttaa yritystä luomaan työntekijöihin luottamuksellisen suhteen, kun on kokemusta puolalaisen kulttuurin edustajan kanssa toimimisesta.

Rekrytoinnista ei tällä hetkellä ole yhtä ainoaa toimintamallia, vaan kaikki puolalaisten kanssa toimivat tekevät omat päätöksensä melko itsenäisesti. Toimintaa ei ole kehitetty yhdessä, vaan kaikki toimijat ovat luoneet itselleen oman mallin. Tämä voi olla yritykselle sekä vahvuus että heikkous.

Vahvuutena toimihenkilöiden itsenäisessä toiminnassa on selkeästi se, että toimintaa voidaan soveltaa tilanteen vaatimalla tavalla. Ei tarvitse toimia tietyllä tavalla vain koska ohjeet niin sanovat. Toimihenkilöllä on vapaus tehdä päätöksiä tilanteen mukaan itsenäisesti, luottaen omaan tilannetajuunsa ja osaamiseensa.

Heikkoudeksi toimihenkilöiden vapaus voi muodostua siinä, että toiminta osoittautuu hajanaiseksi. Kaikki toimivat omalla tavallaan ilman yhtenäistä linjaa. Lisäksi ongelmaksi voi tulevaisuudessa tulla toimihenkilöiden poistuminen Baronasta. Mikäli toiminnasta ei ole dokumentointia tai suunnitelmaa, voi seuraajan olla erittäin vaikea aloittaa työtä siitä mihin edellinen on sen jättänyt. Tämä heijastuu myös siihen, kun useammat toimihenkilöt tekevät töitä samojen työntekijöiden kanssa, ei välttämättä ole tietoa siitä miten aikaisemmin on toimittu. Selkeiden ohjeiden ja suunnitelmien puute toimihenkilöillä voi heikentää työntekijöiden sitoutumista yritykseen.

7 YHTEENVETO

Henkilöstövuokraus toimialana on selkeästi ollut suuressa kasvussa viimeisien vuosien ajan. Tämä on havaittavissa Baronan kohdalla esimerkiksi siinä, että toimintaa on laajennettu nopeasti keskittäen kaikki voimavarat kasvuun. Suunnitteluun on siitä syystä jäänyt vähän resursseja. Tähän on kuitenkin nyt kiinnitetty huomiota entistä enemmän ja suunnitteluun panostus on aloitettu.

Ulkomailta rekrytointi on tällä hetkellä Barona Groupissa välttämätöntä johtuen suomalaisen työvoiman heikosta saatavuudesta. Maita joista yritys rekrytoi, on jo useita ja toimintaa laajennetaan entisestään, kun rekrytointi Intiasta aloitetaan. Tämä työ on tehty puolalaisista työntekijöistä, mutta on monistettavissa koskemaan myös muita kansallisuuksia. Työtä voi siis hyödyntää tulevaisuudessa esimerkiksi juuri Intian rekrytoinnin kohdalla.

Kaiken kaikkiaan puolalaisten työntekijöiden kokemukset Baronasta ovat olleet positiivisia. He kokevat että heitä on autettu ja tuettu niin työssä kuin sen ulkopuolellakin aina tarpeen mukaan. Haastatteluiden perusteella ainoastaan työn jatkuvuus voi toimia Baronasta pois työntävänä tekijänä.

Kulttuurillinen monimuotoisuus on yrityksissä nykypäivää. Sen hyväksyminen ja asiaan paneutuminen auttaa yritystä löytämään työkalut uudenlaisessa tilanteessa toimimiseen. On helpompi ymmärtää toisen kulttuurin edustajaa, kun tietää edes vähän hänen taustastaan. Lisäksi sen ymmärtäminen, että vieraaseen maahan saapuminen ja sen kulttuuriin sopeutuminen ei aina suju ongelmitta, on tärkeää.

8 LÄHTEET

Kirjallisuus

Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus / Tuliara, Merru; Rönni-Sällinen, Annika; Lahti, Jarmo; Hämäläinen, Juha 2006. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Hofstede, Geert 1992. Kulttuurit ja organisaatiot. Helsinki: WSOY.

Juholin, Elisa 1999. Sisäinen viestintä. Helsinki: Inforviestintä Oy.

Mole, John 2003. Maassa maan tavalla. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Pitkänen, Pirkko (toim.) 2005. Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Räsänen, Kari 1998. Liikemiehen Puola. Helsinki: Fintra.

Sorainen, Olli 2007. Ulkomaalainen työntekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

af Ursin, Klaus 2001. Avaudu ja kapinoi. Tampere: Hämeen kirjapaino Oy.

Verkkolähteet

Euroopan yhteisöjen perustamissopimuksen konsolidoitu toisinto 2002. [online] [viitattu 9.10.2008]

http://eur-lex.europa.eu/pri/fi/oj/dat/2002/c_325/c_32520021224fi00010184.pdf.

Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002. [online] [viitattu 20.8.2008]

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6voimapalvelulaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021295?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6voimapalvelulaki).

Maahanmuuttoa ja muuttovoittoa ennätysmäärä 2007 2008. [online] [viitattu 12.9.2008]

http://www.stat.fi/til/muutl/2007/muutl_2007_2008-05-23_tie_001_fi.html.

Myötätuuli-projektin loppujulkaisu 2007. [online] [viitattu 24.9.2008]

<http://www.mol.fi/toimistot/vaasa/Loppuraportti%20SU.pdf> .

Puola, Kulttuuriguru. [online] [viitattu 4.9.2008]

<http://www.uraverkko.net/kulttuuriguru/puola.html>.

Puola, Wikipedia 2008. [online] [viitattu 24.9.2008]

<http://fi.wikipedia.org/wiki/Puola>.

Tossavainen, Pekka 2007. [online] [viitattu 20.8.2008]
http://www.stat.fi/artikkelit/2007/art_2007-10-11_002.html.

Ulkomaalaisen rekisteröinti 2008. [online] [viitattu 5.9.2008]
http://www.maistraatti.fi/maistraatti/frame2.jsp?url=http%3A%2F%2Fwww.maistraatti.fi%2Fdocs%2Fkotikunta_ja_vaestotiedot%2F6.2.8.2.htm.

Ulkomailta rekrytoidun työntekijän rekisteröinti Suomessa – lyhyt ohje työnantajalle.
[online] [viitattu 8.9.2008]
[http://www.turuntyovoimatoimisto.fi/UserFiles/File/Ulkomaalaisen_tyontekijan_rekisterointi_Suomessa\(1\).pdf](http://www.turuntyovoimatoimisto.fi/UserFiles/File/Ulkomaalaisen_tyontekijan_rekisterointi_Suomessa(1).pdf).

Ulkomaalaisen rekisteröinti, Väestörekisterikeskus. [online] [viitattu 8.9.2008]
<http://www.vaestorekisterikeskus.fi/vrk/home.nsf/pages/EDB78ABC1765AF25C225728F0052B2A9>

Väestön ikääntyminen on suhteellista 2003. [online] [viitattu 20.8.2008]
http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_05_03_nieminen.html.

Haastattelut

Paajaste, Marita. Barona Group Oy, henkilöstöpäällikkö. Haastattelu 28.8.2008. Helsinki.

Pasanen, Timo. Barona Teollisuus Oy, toimialajohtaja. Haastattelu 22.8.2008. Tampere.
Puhelinkeskustelu 30.9.2008.

Salokangas, Malgorzata. Barona Group Oy, henkilöstökonsultti. Haastattelu 26.8.2008.
Tampere.

Stefanski, Filip. Barona Teollisuus, Itä-Euroopan liiketoimintapäällikkö. Sähköposti
19.8.2008, 29.8.2008.